



中大网校推荐企业人力资源管理师职业资格考试用书
历年真题·全真模拟·答案解析·提高效率

企业人力资源管理师

职业资格考试历年考试真题及答案详解(三级)

附赠考试通关指南、4套全真押题预测试卷

企业人力资源管理师职业资格考试命题研究中心 主编

最新: 严格依据最新考试大纲编写, 了解最新考情

实战: 配套历年真题和全真模拟试卷, 质量精益求精

专业: 名师深度解析, 思路清晰透彻

齐全: 试卷、软件、题库, 全方位满足个性化学习需求

**赠送
考试软件**

赠送价值**30元**
中大网校
优惠券

企业人力资源管理师职业资格考试专用辅导教材

企业人力资源管理师

职业资格考试历年考试真题及答案详解 (三级)

附赠考试通关指南、4套全真押题预测试卷

企业人力资源管理师职业资格考试命题研究中心 主编

人民邮电出版社
北京

图书在版编目 (C I P) 数据

企业人力资源管理师职业资格考试历年考试真题及答案
详解：三级：附赠考试通关指南、4套全真押题预测
试卷 / 企业人力资源管理师职业资格考试命题研究中心
主编. — 北京：人民邮电出版社，2015.3
企业人力资源管理师职业资格考试专用辅导教材
ISBN 978-7-115-38463-8

I. ①企… II. ①企… III. ①企业管理—人力资源管理—
资格考试—题解 IV. ①F272.92-44

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第027316号

内 容 提 要

本书为经管类图书，是企业人力资源管理师（三级）职业资格考试专用辅导教材的配套用书，针对考生复习时间有限的特点，全书精选企业人力资源管理师（三级）职业资格考试近5年来的9套考试真题，帮助考生熟悉命题规律，同时提供4套全真押题预测试卷，帮助考生熟悉考试环境，预判考试重点，在答案详解部分给出了详尽的知识点解读，便于考生一边做题一边复习遗漏的知识点，为考生顺利通关提供更多保障。

本书除适用于参加企业人力资源管理师国家职业资格考试的考生外，还可供各大院校学习人力资源管理的师生参考。对于参加人力资源管理职称考试、自考及从事人力资源管理工作的相关专业人员来说，本书是学习人力资源管理不可多得的参考资料。

-
- ◆ 主 编 企业人力资源管理师职业资格考试命题研究中心
责任编辑 寇佳音
责任印制 周昇亮
 - ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路 11 号
邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn
网址 <http://www.ptpress.com.cn>
北京艺辉印刷有限公司印刷
 - ◆ 开本：787×1092 1/16
印张：18
字数：532 千字
-

定价：49.00 元

读者服务热线：(010)81055296 印装质量热线：(010)81055316

反盗版热线：(010)81055315

广告经营许可证：京崇工商广字第 0021 号

前 言

随着我国经济的迅猛发展，人力资源管理岗位的需求越来越大，导致相关专业的人才供不应求。虽然有高校开设了人力资源专业，但是这些毕业生的能力和市场需求还有很大的差距。企业更青睐有一定的工作经验又懂得人力资源管理的人，这时人力资源管理师证书就显得很有价值了。

鉴于人力资源管理师的报名人数越来越多，我们结合近十年来的考试培训经验，编写了本书，力求让考生用最短的时间通过考试。

人力资源管理师考试的复习方法

1. 积极的应考心态

不管什么考试，复习的心态都是非常重要的。首先要有信心。信心不是别人给的，是我们自己建立起来的。如何建立？这要在学习的过程中逐步实现。在学习初期，先树立无知者无畏的心态，随着一章一章的学习，对知识逐渐掌握，一步步建立信心，最终信心十足地参加考试。

2. 找到规律

任何事物都有它自身的规律，人力资源管理也不例外。如何学习人力资源管理理论呢？对于每一章，要梳理出其脉络，然后根据本书所给的表格加以对照和完善，最后根据整体脉络把书上的知识点一个一个地消化掉。

如果你本来就是做人力资源管理的，那么可以把书本上学到的理论在实际工作中加以运用；若不是从事这一行业的，那么可观察自己所在企业的人力资源部门，找出其中的问题，并给出解决思路和方案，这样也可以达到目的。

3. 勤加练习

学会了理论，并不意味着会做题。人力资源管理师考试有理论和技能两大块，其中理论考试有125道选择题，且考试时间只有90分钟，假如不在考试前进行大量的练习，90分钟做完125道题是非常不容易的，因此在考试前要留出一段时间进行做题训练，理解命题人的思路。

本书特色

1. 最新历年真题，熟悉题型题量

本书给出了从2010年到2014年的真题，可以帮助考生把握命题方向，进行实战演练，熟悉考试题型题量。

2. 解析历年真题，拓宽解题思路

书中对每道题都进行了详细的解析，让考生知其然，也知其所以然，同时拓宽考生的解题思路，这是目前市场上唯一一套对考题进行全面解析的辅导教材。

3. 全真模拟试卷，锁定重要考点

书中还给出了4套预测试卷，在题型题量上与真题试卷保持一致，让考生作为自测、强化训练之用，以巩固学习成果，掌握考试的重要考点。

4. 契合考试大纲，深究命题规律

本书严格按照最新考试大纲编写，充分体现了教材的最新变化与要求，引导考生进行全面、系统的复习，熟练掌握教材的全部要点和重点，深入研究其命题的规律。

最后，预祝广大考生考出一个好成绩！

目 录

考试指南

2010 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题.....	5	第一部分 职业道德	5	第二部分 理论知识	7
2010 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)专业技能真题.....	15				
2010 年 11 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题.....	17	第一部分 职业道德	17	第二部分 理论知识	19
2010 年 11 月企业人力资源管理师 (三级)专业技能真题.....	26				
2011 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题.....	28	第一部分 职业道德	28	第二部分 理论知识	30
2011 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)专业技能真题.....	37				
2011 年 11 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题.....	39	第一部分 职业道德	39	第二部分 理论知识	41
2011 年 11 月企业人力资源管理师 (三级)专业技能真题.....	49				
2012 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题.....	51	第一部分 职业道德	51	第二部分 理论知识	53
2012 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)专业技能真题.....	60				
2012 年 11 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题.....	62	第一部分 职业道德	62	第二部分 理论知识	64
2012 年 11 月企业人力资源管理师 (三级)专业技能真题.....	71				
2013 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题.....	73	第一部分 职业道德	73	第二部分 理论知识	75

2013 年 05 月企业人力资源管理师 （三级）专业技能真题····· 82	企业人力资源管理师（三级）全真 模拟题三专业技能····· 138
2013 年 11 月企业人力资源管理师 （三级）理论知识真题····· 84	企业人力资源管理师（三级）全真 模拟题四理论知识····· 140
第一部分 职业道德 ····· 84	第一部分 职业道德 ····· 140
第二部分 理论知识 ····· 86	第二部分 理论知识 ····· 142
2013 年 11 月企业人力资源管理师 （三级）专业技能真题····· 94	企业人力资源管理师（三级）全真 模拟题四专业技能····· 149
2014 年 05 月企业人力资源管理师 （三级）理论知识真题····· 96	2010 年 05 月企业人力资源管理师 （三级）理论知识真题参考答案与 解析····· 151
第一部分 职业道德 ····· 96	第一部分 职业道德 ····· 151
第二部分 理论知识 ····· 98	第二部分 理论知识 ····· 151
2014 年 05 月企业人力资源管理师 （三级）专业技能真题····· 105	2010 年 05 月企业人力资源管理师 （三级）专业技能真题参考答案·· 157
企业人力资源管理师（三级）全真 模拟题一理论知识····· 107	2010 年 11 月企业人力资源管理师 （三级）理论知识真题参考答案与 解析····· 159
第一部分 职业道德 ····· 107	第一部分 职业道德 ····· 159
第二部分 理论知识 ····· 109	第二部分 理论知识 ····· 159
企业人力资源管理师（三级）全真 模拟题一专业技能····· 116	2010 年 11 月企业人力资源管理师 （三级）专业技能真题参考答案·· 165
企业人力资源管理师（三级）全真 模拟题二理论知识····· 118	2011 年 05 月企业人力资源管理师 （三级）理论知识真题参考答案与 解析····· 168
第一部分 职业道德 ····· 118	第一部分 职业道德 ····· 168
第二部分 理论知识 ····· 120	第二部分 理论知识 ····· 168
企业人力资源管理师（三级）全真 模拟题二专业技能····· 127	2011 年 05 月企业人力资源管理师 （三级）专业技能真题参考答案·· 173
企业人力资源管理师（三级）全真 模拟题三理论知识····· 129	
第一部分 职业道德 ····· 129	
第二部分 理论知识 ····· 131	

2011 年 11 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题参考答案与 解析..... 175	解析..... 211
第一部分 职业道德 175	第一部分 职业道德 211
第二部分 理论知识 175	第二部分 理论知识 211
2011 年 11 月企业人力资源管理师 (三级)专业技能真题参考答案... 182	2013 年 11 月企业人力资源管理师 (三级)专业技能真题参考答案... 218
2012 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题参考答案与 解析..... 184	2014 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题参考答案与 解析..... 221
第一部分 职业道德 184	第一部分 职业道德 221
第二部分 理论知识 184	第二部分 理论知识 221
2012 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)专业技能真题参考答案... 190	2014 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)专业技能真题参考答案... 229
2012 年 11 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题参考答案与 解析..... 193	企业人力资源管理师(三级)全真 模拟题一理论知识参考答案与解析 231
第一部分 职业道德 193	第一部分 职业道德 231
第二部分 理论知识 193	第二部分 理论知识 231
2012 年 11 月企业人力资源管理师 (三级)专业技能真题参考答案... 200	企业人力资源管理师(三级)全真 模拟题一专业技能参考答案..... 240
2013 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题参考答案与 解析..... 202	企业人力资源管理师(三级)全真 模拟题二理论知识参考答案与解析 244
第一部分 职业道德 202	第一部分 职业道德 244
第二部分 理论知识 202	第二部分 理论知识 244
2013 年 05 月企业人力资源管理师 (三级)专业技能真题参考答案... 208	企业人力资源管理师(三级)全真 模拟题二专业技能参考答案..... 253
2013 年 11 月企业人力资源管理师 (三级)理论知识真题参考答案与	企业人力资源管理师(三级)全真 模拟题三理论知识参考答案与解析 256
	第一部分 职业道德 256

第二部分 理论知识	256	第一部分 职业道德	269
企业人力资源管理师（三级）全真		第二部分 理论知识	269
模拟题三专业技能参考答案.....	265	企业人力资源管理师（三级）全真	
企业人力资源管理师（三级）全真		模拟题四专业技能参考答案.....	278
模拟题四参考答案与解析.....	269		

考试指南

一、报考指南

“人力资源管理师”简称HRP（Human Resources Professional），是指获得国家职业资格证书，从事人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理、人力资源法务等工作的管理人员。

（一）考试科目简介

人力资源管理师共设四个等级，分别为：人力资源管理师（国家职业资格四级）、助理人力资源管理师（国家职业资格三级）、人力资源管理师（国家职业资格二级）、高级人力资源管理师（国家职业资格一级）。

人力资源管理师考试分为“理论知识”和“技能操作”两张试卷。“理论知识”的题型是单项选择题和多项选择题；而“技能操作”考核的题型包括计算分析题、案例分析题和方案设计等。考试采用闭卷考试的方式，实行百分制，成绩皆达60分及以上者为合格。人力资源管理师、高级人力资源管理师还需进行综合评审。

“理论知识”考查考生在人力资源管理中的应变能力和沟通能力等必备素质，因此需要死记硬背的东西并不多，关键是对观点和概念的理解，及做出正确的判断。这不是临考突击一下就能解决的。这些题目均需要占用大量的时间阅读，几乎没有思考的时间。对于离开“考场”多年的人来说提高阅读和答题速度是很重要的。

“技能操作”试卷主要考查考生解决问题的能力。例如，为一个刚毕业的大学生设计未来五年的职业生涯；对待一个工作能力强但人际关系差的员工，人力资源部经理如何扮演自己的角色，如何帮助他协调工作等。还有可能给出一个案例，要求指出案例的成功之处和不足之处。这些题目在书中都没有现成的答案，只有结合工作实际凭自己的分析，以及对人力资源知识的理解来回答。

（二）题型、题量和分值

不同等级考试的题型和题量略有不同，下面分别进行介绍，如表1所示。

表1 不同等级考试的题型、题量和分值

职业	等级	鉴定内容	题型	题量	答题方式	分值	权重
企业人力资源管理员	4~3级	职业道德	选择题	125	题卡作答	25	10%
		理论知识				100	90%
		专业能力	简答、计算、综合题等		纸笔作答	100	100%
企业人力资源管理师	2级	职业道德	选择题	125	题卡作答	25	10%
		理论知识				100	90%
		专业能力	简答、综合分析		纸笔作答	100	100%
		综合评审	论文撰写		口头或书面答辩	100	100%
企业高级人力资源管理师	1级	职业道德	选择题	125	题卡作答	25	10%
		理论知识				100	90%
		专业能力	综合题、图表分析题		纸笔作答	100	100%
		综合评审	文件筐	10	纸笔作答	100	100%

注：上海的人力资源考试属于特例，不属于全国统考范畴，考核方案有所不同。

（三）报考流程和报考时间

（1）在各省劳动保障厅职业技能鉴定中心或代理机构报名，各省的报名时间不同，上半年大多数集中在3月底到4月初，下半年大多数集中在8月到10月。

（2）由各省职业技能鉴定中心审核报名条件。

（3）审核通过后，交考试费用，缴齐费用后领取准考证。

（4）参加全国统一考试，考场由各省职业技能鉴定中心组织安排。每年上半年（5月）和下半年（11月）各举行一次。

（5）考试结束后，3至4个月内通知考试结果并发放证书（未通过者可以参加补考）。

（四）证书的领取

（1）领取条件：理论成绩、实操成绩、综合评审成绩分别达60分及以上，且论文或业绩实务分析报告写作与答辩成绩分别达60分及以上，评定为成绩合格，可获得中华人民共和国人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心颁发的国家职业资格证书。

（2）领取时间：证书一般在成绩公布2个月 after 发放。

二、应试攻略

（一）答题时需要注意的事项

企业人力资源管理师考试包括多种题型，这就要求考生明确各种题型的答题要求，并掌握答题的标准。

（1）单项选择题的答题要求：每小题的备选答案中只有一个最符合题意。这就是说，每小题只能选一个答案，选两个及两个以上（尽管正确的也被选中了）将被视作错误，不给分。

（2）多项选择题的答题要求：每小题的备选答案中有两个或两个以上符合题意的答案，错选、漏选或多选不得分。这里需注意答题要求，在多选题中，只有全部选择正确才能得分，比如某小题有四个正确答案，你从五个备选答案中选择了四个，其中三个是正确的，一个是错误的，那么你选的答案结果也不能得分。同样，多选、漏选不得分，也不扣分。

（3）简答题的答题要求是力求“简要”。

考生在解答这类题型的问题时不应刻意追求完美，花费大量篇幅，做出过多的阐述，而要根据试题的要求，准确和完整地抓住重点，突出要点，对试题做出明确和完整的回答。

（4）计算题的答题要求：不仅要求考生的计算结果正确，还要求考生写出必要的步骤和计算过程，以及所依据的原理、方法或公式等。因此，计算题的答案如果只有计算结果而没有计算过程，或者有了计算过程而计算结果不正确，都要扣分。

（5）案例分析题主要考查考生的实际工作能力，要求考生根据人力资源管理的有关原理和方法，对案例中存在的问题进行深入分析，或说明自己的具体意见，或提出切实可行的对策建议，或指出解决问题的途径和方法。一般来说，考生在回答此类问题时，需要综合运用各级别教材中所涉及的原理、程序、步骤、工具和方法。

（6）方案设计题要求考生在对题目进行分析的基础上，提出解决问题的对策或实施方案。或者要求考生根据题意起草一项操作性更强的制度、计划。方案设计题的命题范围一般集中于企业人力资源管理中的基础工作或者是经常出现的一些难点、疑点或焦点问题。在制度设计方面，一般会涉及企业的重要制度，如员工的绩效管理制度、薪酬福利制度（工资方案设计）、员工培训与开发等。

（二）选择题的命题视角分析

选择题包括单项选择题（简称单选题）和多项选择题（简称多选题）。选择题是标准化考试中最基本的题型，主要考查应考人员的记忆能力和理解能力，考查应考人员对一些基本概念、基本观点的掌握程度。选择题的命题视角主要包括：

1. 单项选择题

（1）基本概念。主要是指各种概念、定义的内涵。例如：

在下面对绩效管理概念的叙述中，正确的是（ ）。

A. 绩效管理的范围覆盖组织中大部分人员

B. 绩效管理可以按照公司、部门或小组的目标确定，但不能按照员工的个人目标确定

C. 绩效管理是企业生产经营活动正常运行的重要支持系统

D. 绩效管理首先要确定员工的行为规则

正确答案: C

(2) 基本观点。主要是指常识性的、比较重要的观点。例如:

绩效考评的最后落脚点是()。

A. 人员职位的变化

B. 薪酬标准的确定

C. 员工绩效的改进

D. 绩效面谈的进行

正确答案: C

(3) 相近概念。一些相近(并列)的概念,内涵差别不十分明显,其外延也不易区别,这些容易“张冠李戴”的词与句,往往是比较好的出题素材。例如:

绩效管理与绩效考评的概念,既有明显的区别又存在十分密切的联系,正确的表述应当是()。

A. 绩效考评是以绩效管理为基础的人力资源管理的子系统

B. 绩效考评是绩效管理的重要支撑点

C. 绩效管理为绩效考评的运行与实施提供了依据

D. 相比较而言,绩效考评更注重员工绩效与组织绩效的有机结合

正确答案: B

2. 多项选择题

(1) 基本概念的外延,这是主要的考查内容之一。例如:

培训的配套激励制度主要包括()。

A. 岗位任职资格制度

B. 业绩考核制度

C. 岗位晋升制度

D. 收入分配制度

E. 培训服务制度

正确答案: ABCD

(2) 包含于一个命题中的并列从属项。多见于一些并列的“性质”“方法”等。例如:

员工发展规划的合作性原则主要是考虑个人的目标与他人的目标是否具有()。

A. 合作性

B. 协调性

C. 一致性

D. 具体性

E. 清晰性

正确答案: ABC

(三) 简答题的命题视角分析

简答题的命题视角比较好掌握,主要包括企业人力资源管理的具体程序、方法、过程和步骤等。例如:

制定人力资源规划有哪些步骤?

参考答案: 制定人力资源规划的步骤包括:

(1) 调查、收集和整理涉及企业战略决策和经验环境的各种信息。

(2) 根据企业或部门实际情况确定其人力资源规划期限。

(3) 对将来的人力资源供求进行预测。

(4) 制订人力资源供求协调的总计划和各项业务计划。

(5) 对人力资源规划的过程和结果进行监督、评估、调整。

(四) 计算题的命题视角分析

计算题主要检验考生的基本计算能力,以及对各种数据进行处理的能力。相对来说,计算题所考查的知识面比案例分析题和方案设计题都要简单一些,因为计算题所涉及题目都是在日常工作中所必须用到的。例如:

某市基本养老保险企业缴费费率为19%,个人为7%;医疗保险企业缴费费率为10%,个人为2%+3元;失业保险企业缴费费率为1.5%,个人为0.5%。某企业现有员工10人,每月工资情况如表2所示。

表2 某企业员工工资分布

工资(元)	5000	3000	2000	1000
人数(人)	1	3	4	2

问题：

（1）企业每月三项保险共需缴纳多少保险费？

（2）每个员工每月应该缴纳多少保险费？

本题主要是检验考生对福利保险缴费的简单计算能力。

参考答案：

（1）企业缴费计算结果如下：

企业工资总额为：5000+3000×3+2000×4+1000×2=24000（元/月）

企业所缴纳的养老保险费为：24000×19%=4560（元）

企业所缴纳的医疗保险费为：24000×10%=2400（元）

企业所缴纳的失业保险费为：24000×1.5%=360（元）

企业每月所缴纳的三项保险费总和为：4560+2400+360=7320（元）

（2）个人缴费如表3所示。

此外，还有一些鉴定点，如在人力资源规划、招聘与配置中含有一定数量的计算分析题，请考生在复习时予以注意。

表3 某企业员工缴纳保险费情况

员工工资（元/月）		5000	3000	2000	1000
员工缴费（元/月）	养老保险费	350	210	140	70
	医疗保险费	103	63	43	23
	失业保险费	25	15	10	5

一般来说，本类题目的难度和复杂程度按照所鉴定的级别，由低级向高级逐步加大。

（五）案例分析题的命题视角

案例分析题不是简单孤立地考核问题本身，而是考核考生对考点的综合应用能力。这类试题的命题视角一般体现在对基本程序和方法的运用上。

（六）方案设计题的命题视角

方案设计题要求考生根据一定的情景和约束条件，提出实践性很强的工作计划，或者设计出具有可操作性的规章制度、劳动规范或管理标准，或者设计出一些日常管理中经常使用的调查统计表格，如招聘申请表、员工满意度调查表、企业薪酬调查表等。因此，方案设计题并不是单纯地考查考生对考点的掌握程度，而是考查其对实际工作的驾驭能力。

2010年05月企业人力资源管理师（三级）理论知识真题

第一部分 职业道德

一、职业道德基础理论与知识部分（第1~16题）

答题指导：

◆ 该部分均为选择题，每题均有四个备选项，其中单项选择题只有一个选项是正确的，多项选择题有两个或两个以上选项是正确的。

◆ 请根据题意和要求答题，并在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑。

◆ 错选、少选、多选，则该题均不得分。

（一）单项选择题（第1~8题）

1. 根据《公民道德建设实施纲要》，从业人员应该遵循的职业道德“五项要求”是（ ）。

- A. 爱国守法、明礼诚信、公道正派、服务群众、勇于奉献
- B. 爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会
- C. 爱岗敬业、诚实守信、办事公道、遵纪守法、奉献社会
- D. 创新进取、遵纪守法、办事公道、服务群众、与时俱进

2. 职业活动内在的道德准则是（ ）。

- A. 民主、审慎、法制
- B. 忠诚、谨慎、人本
- C. 忠诚、秩序、勤勉
- D. 忠诚、审慎、勤勉

3. 日本拉链大王吉田忠雄说：“不为别人的利益着想，就不会有自己的繁荣。”从职业道德的角度看，这句话的真正意思是（ ）。

- A. 别人要求怎么做，自己就要怎么做
- B. 知己知彼，百战不殆
- C. 企业经营要善于说“对不起”
- D. 诚信是企业立足社会的道德资本

4. 从业人员执行操作规程的步骤和要求是

（ ）。

- A. 牢记操作规程、演练操作规程、坚持操作规程
- B. 背诵操作规程、了解操作规程、坚持操作规程
- C. 牢记操作规程、改进操作规程、坚持操作规程
- D. 牢记操作规程、演练操作规程、创新操作规程

5. 日本丰田汽车公司长期奉行“少花钱多办事”的经营理念，节约成为丰田公司的文化、时尚和习惯。但近一个时期以来，丰田汽车公司却连续陷入了“召回门”泥潭，据分析，问题的产生或多或少与“节约”有关。这说明（ ）。

- A. “少花钱”是不能够做到或者做好“多办事”的
- B. 产品缺陷来源于把“节约”作为经营理念的战略
- C. “节约”就是赚小便宜吃大亏
- D. 把握节用有度的本质十分重要

6. 职业道德规范——“合作”的特征是（ ）。

- A. 牟利性、行业性、平等性
- B. 社会性、互利性、平等性
- C. 行业性、互利性、选择性
- D. 职业性、互利性、选择性

7. 职业道德规范——“奉献”的“可为性”是指（ ）。

- A. 人人可为
- B. 有利可图
- C. 只要想为，便可为
- D. 对他人的要求

8. 在职业道德修养中，从业人员应该遵循的基本要求是（ ）。

- A. 己所不欲，勿施于人

- B. 害人之心不可有，防人之心不可无
- C. 夹着尾巴做人
- D. 领导叫干啥就干啥

（二）多项选择题（第9~16题）

9. 职业道德的社会作用表现在（ ）。
 - A. 有利于调整职业利益关系，维护社会生产和生活秩序
 - B. 有助于提高人们的社会道德水平，促进社会良好风尚的形成
 - C. 有助于企业有效掌控员工的思想和行为
 - D. 有助于完善人格，促进人的全面发展
10. 我国社会主义职业道德的特点包括（ ）。
 - A. 以功利主义为价值取向
 - B. 以集体主义为原则
 - C. 以“五爱”为基本要求
 - D. 以为为人民服务为核心
11. 职业道德对职业技能的作用表现为（ ）。
 - A. 统领作用
 - B. 支撑作用
 - C. 促进作用
 - D. 决定作用
12. 关于敬业，正确的说法是（ ）。
 - A. 在职业规范中，敬业是对从业人员最根本的要求
 - B. 长期从事一项职业，必能产生感情进而促成敬业的局面
 - C. 是否敬业是许多著名企业选人用人的首要条件
 - D. 敬业的核心表现是文明礼貌
13. 职业道德规范——“诚信”的特征包括（ ）。
 - A. 模糊性
 - B. 智慧性
 - C. 止损性
 - D. 表象性
14. 从业人员坚持职业道德规范——“公道”的要求包括（ ）。
 - A. 立场要坚定
 - B. 方法要灵活
 - C. 要以德服人
 - D. 要超然物外
15. 从业人员若在工作中违背职业纪律，正确的态度是（ ）。
 - A. 坦诚接受处罚

- B. 积极查找原因
- C. 主动改进不足
- D. 努力修改制度

16. 从业人员践行职业道德规范——“奉献”的要求包括（ ）。

- A. 明确岗位职责
- B. 培养职责情感
- C. 全力以赴工作
- D. 不计任何报酬
- E. 未来企业的竞争是学习能力的竞争

二、职业道德个人表现部分（第17~25题）

答题指导：

◆ 该部分均为选择题，每题均有四个备选项，您只能根据自己的实际状况选择其中一个选项作为您的答案。

◆ 请在答题卡上将所选择答案的相应字母涂黑。

17. 如果你对自己目前所从事的工作很不满意，想辞去现职，而所签订的聘用合同又未到期，你会采取的处理方式是（ ）。

- A. 毅然辞职
- B. 尽管无奈，但会坚持到合同期满
- C. 提前告知单位，坚持辞职
- D. 为了不使自己违约，会设法让公司主动辞退自己

18. 你在工作中结识的好朋友一般是那种（ ）。

- A. 两肋插刀、在所不惜的人
- B. 相互学习、相互激励和共同进步的人
- C. 工作进步、富有生活情趣的人
- D. 只要谈得来就行

19. 你的一个同事Q某总是喋喋不休地在你耳边讲X的坏话，而据你观察，X并不像Q某描述的那样坏，你会（ ）。

- A. 暂时相信Q某的话，对X进行仔细观察
- B. 相信自己的判断，不会相信Q某的话
- C. 给Q某讲清楚这样做的危害
- D. 远离Q某，同时对X保持警惕

20. 公休日你最要好的几个朋友决定搞一次

户外体育活动,邀请你参加,但你因家务很忙而且对这项运动没有兴趣,你会()。

- A. 委婉拒绝
- B. 积极参与,支持朋友们搞活动
- C. 把自己的真实想法告诉大家
- D. 提出别的运动方式

21. 员工N某原本是你最要好的同事,每天都会挤时间一起聊天,但自从他最近晋升了职务后,你们双方见面机会少了,你会()。

- A. 仿佛觉得N某的心变了
- B. 估计过一段时间会好的
- C. 只是觉得N某比较忙碌而已
- D. 依稀感觉长此下去,N某将不再和自己成为朋友

22. 平常公司推选劳动模范或者业务标兵之类的,你会()。

- A. 按照领导的要求进行推选
- B. 按自己熟悉的状况来推选
- C. 平时谁对自己好就推选谁
- D. 尽量推选与自己关系较远的人

23. 在上班路上,你因为交通拥堵而迟到,到了班上,你要做的第一件事情会是()。

- A. 向其他同事解释迟到原因
- B. 马上进入工作状态,未来企业的竞争是学习能力的竞争

C. 一边工作,一边向别人解释交通拥堵的严重程度

D. 一边工作,一边盘算如何应对主管的批评

24. 公司领导令办公室秘书通知你,马上赶赴市内某地参加一项重要活动。你急忙联系了一下,确认眼下只剩下两种交通方式:1.如乘坐公交车,且在道路不堵、一切顺利的前提下,时间可能提前2分钟,费用4毛钱;2.如乘坐出租车,可以保证提前20分钟到达,费用40元钱。根据公司规定,市内交通费用均由个人自理,对此你会()。

- A. 乘坐公交车
- B. 乘坐出租车
- C. 请示领导
- D. 请办公室秘书决定

25. 某地植树造林,栽植数量很大,但成活率很低,对于植树造林的“数字”,很多人觉得水分很大,当地群众戏称“只见数字,不见树木”。对此,你的看法是()。

- A. 个别机构或者领导在数字上造假
- B. 植树造林本来就很困难,数字总会不准确
- C. 这种现象在各地估计都存在,现在对数字已无感觉
- D. 希望数字真的能够变成现实

第二部分 理论知识

一、单项选择题(第26~85题,每题1分,共60分)

26. 短期企业唯一可变的生产要素是()。

- A. 生产资料
- B. 劳动资料
- C. 资本收入
- D. 劳动收入

27. 下列公式错误的是()。

- A. 总供给=消费+收入
- B. 均衡国民收入=消费+储蓄
- C. 总供给=消费+储蓄
- D. 均衡国民收入=消费+投资

28. 对劳动者而言,物质帮助权主要通过()来实现。

- A. 社会保险
- B. 社会保障

C. 社会救济

D. 薪酬福利

29. 以下不属于劳动保障法的是()。

- A. 促时就业法
- B. 社会保险法
- C. 工作时间法
- D. 劳动福利法

30. 顾客力量分析不包括()。

- A. 顾客消费承受能力
- B. 市场商品消费结构分析
- C. 顾客购买动机分析
- D. 企业产品消费群体分析

31. 成熟期企业不适宜采取的营销策略是()。

- A. 市场改良

- B. 市场营销组合改良
C. 产品改良
D. 增强销售渠道功效
32. 教师连续提问两个学生都不能回答某个问题，而第三个学生则对问题进行了分析和解释，尽管他的回答并不完全正确，可是教师还是会认为第三个学生更加出色些。这种现象属于（ ）。
A. 首因效应 B. 光环效应
C. 投射效应 D. 对比效应
33. 组织公正与报酬分配的原则不包括（ ）。
A. 分配公平 B. 程序公平
C. 互动公平 D. 法律公平
34. 费德勒认为，决定领导行为有效性的关键情境因素不包括（ ）。
A. 任务结构
B. 领导者的职权
C. 领导与被领导者的关系
D. 领导者的特质
35. 人力资本经济资本中的核心资本，其原因在于人力资本的（ ）。
A. 时效性 B. 创造性
C. 收益性 D. 累积性
36. 人力资本投资收益率变化规律不包括（ ）。
A. 人力资本投资的内生收益递减
B. 投资和收益之间的替代与互补关系
C. 人力资本投资的预期收益递减
D. 人力资本投资收益变动与最优投资决策
37. 以下不属于人力资源特点的是（ ）。
A. 时间性 B. 能动性
C. 消费性 D. 规律性
38. 以下不属于人力资源管理基本原则的是（ ）。
A. 人尽其才 B. 能位匹配
C. 岗得其人 D. 因人设岗
39. 以下关于方法研究技术的说法，正确的是（ ）。
A. 流程图分为单柱型和多栏型
B. 作业程序图是分析生产程序的工具
C. 操作程序图比流程图更详细更具体
D. 流程图用平面图或立体图来显示产品加工制作的全过程
40. 改进岗位设计中，横向扩大工作的手段不包括（ ）。
A. 采用包干负责制
B. 生产工人参与制订计划
C. 用多项操作代替单项操作
D. 在单调的作业中增加一些变动因素
41. 以下关于企业定员管理的说法不正确的是（ ）。
A. 合理的劳动定员能提高劳动生产率
B. 定员必须以生产效率最大化为依据
C. 劳动定员可以激发员工钻研业务技术的积极性
D. 合理的定员能使企业各工作岗位的任务量实现满负荷运转
42. 某工种生产产品的品种单一、变化较小而产量较大时，宜采用（ ）来计算定员人数。
A. 产量定额 B. 单项定额
C. 工时定额 D. 综合定额
43. 企业定员标准的内容不包括（ ）。
A. 生产加工方法
B. 工艺流程
C. 劳动组织条件
D. 管理层次
44. 在制度化管理的模式中，（ ）不属于管理人员实施管理的特点。
A. 遵循因事设人的原则
B. 遵循人岗匹配的原则
C. 管理人员所拥有的权力受严格的限制
D. 每个管理者都拥有执行自己职能所必要的权力
45. 以下关于企业人力资源管理制度规划的表述不正确的是（ ）。
A. 必须与企业集体合同的精神一致
B. 保持企业人力资源制度规划的动态性
C. 与集体合同条款不一致时，修改集体合同
D. 必须在国家劳动法律、法规的大框架内进行
46. 以下关于人力资源费用预算的表述不正确的是（ ）。
A. 员工医疗费和失业保险费属于工资项目